

Лювенском университете. Под предлогом необходимости осуществления Болонской декларации фламандское правительство пытается навязать реорганизацию политехнического (не-университетского) высшего образования. Осуществляется это посредством *региональных объединений политехов с ближайшим «материнским» университетом*. Провозглашенными целями называются улучшение качества и масштабированная экономика. Для Лювенского университета проблема состоит в том, что в отличие от таких крупных городов, как Гент, Антверпен и Брюссель, в Лювене нет крупных политехнических школ. Следовательно, существует опасность, что Лювенский университет потеряет значительную часть притока новых студентов, особенно в области продвинутого обучения и программ непрерывного образования. Для предотвращения этой ситуации Лювенским университетом был предпринят стратегический ход для снятия регионально ориентированного «узкого пиджака» — создание на добровольной основе, независимо от реги-

ональной принадлежности, ассоциации 14 политехнических вузов. Все они — неправительственные (хотя и субсидируемые) вузы, имеющие христианскую направленность. Сотрудничество предполагается не только в сфере преподавания, но также науки и обеспечения качества. Совместно с Лювенским университетом на долю новой ассоциации приходится 42 % всех фламандских студентов. Таким образом, новая ассоциация более весома и имеет значительное влияние на принятие политических решений. Этот смелый шаг, предпринятый еще до того, как парламент начал обсуждать правительственное предложение, помешает законодателю ориентироваться только на региональные ассоциации.

Для Лювенского университета это серьезно меняет путь, по которому он пойдет в достижении своих целей на общедоступное массовое образование. В то же время это демонстрирует важность быстрого понимания и реакции на изменения, происходящие в окружающем мире.



Е. Г. Пугачева, К. Н. Соловьянко

ВЫСШАЯ ШКОЛА: СТРАТЕГИЯ ВЫЖИВАНИЯ ИЛИ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ?

Задача подготовки специалистов

В начале 90-х годов государственное образование без всякой подготовки было брошено в рынок. В условиях жесточайшего недофинансирования образование продемонстрировало поразительный пример жизнестойкости. Коммерциализация образования позволила вузам выстоять и начать развиваться. Однако вопрос выживания по-прежнему заслонял многие другие вопросы. Так, сохранение государственной финансовой поддержки вуза изменило баланс между общественными и индивидуальными целями обучения. При отсутствии средств к су-

ществованию государственный вуз зачастую был вынужден действовать в ущерб общественным целям. Негосударственное же образование, на наш взгляд, почти повсеместно в первую очередь — бизнес и только во вторую — образование. А для любого нового бизнеса выживание — главная задача. Заметим, что государственное и негосударственное образование все больше сближаются, различия между ними — стираются. Но задачи выживания отличаются от задач стратегического развития, что создает реальную угрозу целостности системы образования как фундамента общества. А если исхо-



доть из того, что общество программирует свое будущее через систему образования, то особую тревогу вызывает «размытость целей образования», отсутствие сопричастности вузов процессам, происходящим в социуме.

Естественно предположить, что качество политики в экономике развития должно оцениваться по некоторому критерию, отличному от того, который принят в экономике выживания. Мы полагаем, что задача подготовки специалистов должна быть переформулирована: формировать не просто специалиста с высшим образованием, но и личность с высокой общей и профессиональной культурой, способной противостоять вызовам XXI века.

Ортодоксальный и эволюционный подходы к решению задачи

Подобные задачи уже неоднократно ставились перед советским и российским образованием. В основе прежних решений лежал ортодоксальный подход к управлению, суть которого заключается в поиске оптимального пути развития и строгом следовании выбранному направлению. Однако наше общество неоднократно сталкивалось с тем, что цели, которые оно формулирует, не достигаются.

В отличие от ортодоксии, эволюционная теория видит мир постоянно меняющимся самым непредсказуемым образом, что требует постоянной корректировки своей деятельности. Более того, эволюционное мышление осознает, что корректировки и приспособления, будь то частные или коллективные, вообще говоря, не приводят к хорошо предсказуемым результатам, что не является бедой. В этом случае стратегический анализ, как и тактический, не следует трактовать с позиции оптимизации. Другими словами, стратегия задает только лишь направление и обеспечивает общее руководство. Тактическая же цель состоит не в том, чтобы найти оптимум, а в том, чтобы разумно определить следующие ходы в шахматной игре политического развития. Дизайн хорошей политики — это дизайн организационной структуры, способной обучаться и корректировать поведение в соответствии с результатами обучения [1].

С эволюционной точки зрения проблема социального прогнозирования также должна быть переформулирована: задача состоит не

в предугадывании событий будущего, а в выявлении назревающих проблем и возможных путей их решения. А технология прогнозирования должна быть итерационным процессом, на каждой ступени которого корректируется не только прогноз, но и методика предсказания.

Эволюционная модель рынка труда специалистов

Стратегии развития высшей школы, мы полагаем, соответствует созданная нами эволюционная модель рынка труда специалистов [2]. При построении этой модели мы исходили из того, что общее экономическое равновесие становится зависящим не только от существующего, но и от будущего рынка труда специалистов. Качество прогноза сегодняшних решений определяет успех или неудачу экономической деятельности. Смысл этого утверждения заключается в том, что наше будущее в значительной степени зависит от того, каким мы его себе представляем. Иными словами, ответственный выбор сегодня и есть лучший прогноз на завтра, а будущее производство товаров и услуг (в том числе услуг труда) становится экономически более значимым, чем текущее их производство.

Становление рынка труда должно основываться на спектре возможностей для эволюционного развития России, открывающегося в данный бифуркационный момент истории. Национальным интересам России отвечают сценарии, предполагающие выход страны в ряд мировых государств постиндустриального уровня развития. Эти сценарии включают в себя форсированное развитие образования; повышение роли высшей школы в экономике, науке, культуре; рост духовно-интеллектуального потенциала общества; переход к интенсивному использованию трудовых ресурсов и «человеческого капитала». Это переход в такую фазу общественного развития, когда в структуре совокупного работника существенное место занимают работники интеллектуального труда.

Идея построения эволюционной модели рынка труда специалистов согласуется с *методом организационного развития* (метод ОР) [3], разработанным современным менеджментом для управления сложными изменениями. Главными характеристиками метода ОР являются в нашем случае следующие:

1. Этот метод рассчитан на длительный срок. Он не концентрирует внимание на частных вопросах и не рассчитан на быстрое получение результатов, поскольку является скорее философской концепцией, а не набором точных рекомендаций.

2. Метод использует результаты наук о поведении человека, таких как социология, психология, управление персоналом, менеджмент, политология и др. С их помощью легче понять, как работает рынок труда специалистов и как его можно эффективно изменить.

3. Метода ОР отдает приоритет не цели, а процессу. Только в результате правильно организованного процесса изменений возможен положительный результат. При этом цель может за это время меняться.

4. Метод предполагает участие помощника

(фасилитатора¹), который организывает, координирует и контролирует процесс изменений. В нашем случае роль фасилитатора играет государство в лице Министерства образования.

5. Метод предполагает участие в изменениях тех, кого эти изменения затрагивают. В частности — участие специалистов в принятии решений, организации обратной связи и пр. Так, открытие заблокированных каналов связи создает двойной эффект: во-первых, в структуры управления поступает новая информация, что способствует принятию лучших решений; во-вторых, вследствие повышения уровня информированности и вовлеченности, возрастает ответственность и активность всех участников изменений.

Схема применения метода ОР для рынка труда специалистов изображена на рис. 1.

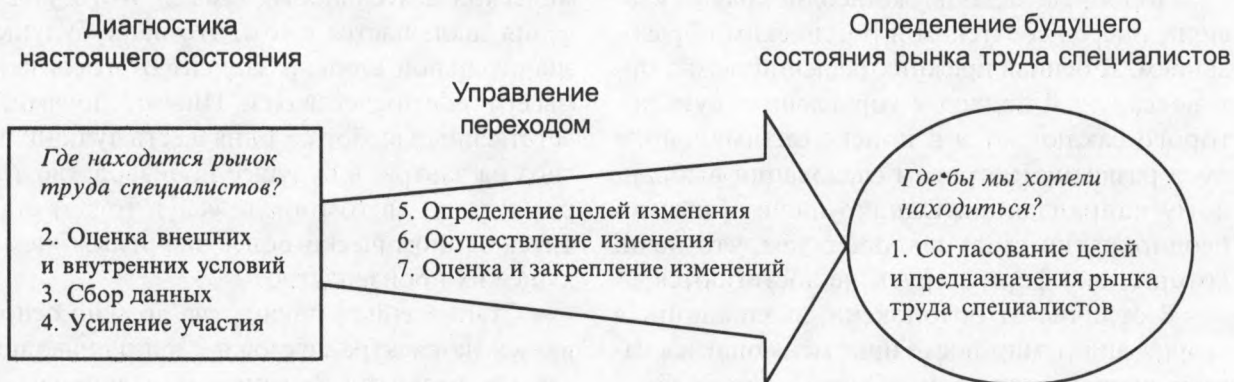


Рис. 1. Этапы применения метода ОР для рынка труда специалистов. Цифрами 1—7 обозначена последовательность действий.

В соответствии со всем вышеизложенным, по нашему мнению, развитие рынка труда специалистов должно пройти следующие этапы:

Этап 1. Выбор сценария будущего развития страны.

Этап 2. «Инвентаризация» интеллектуальных ресурсов.

Этап 3. Разработка стратегического плана развития страны.

Этап 4. Трансформация существующего интеллектуального потенциала в соответствии с образом будущего.

Этап 1. Выбор сценария будущего развития страны

Этап соответствует п. 1 на рис. 1. Эту задачу должно выполнить государство. В любом случае выбор состоится. Однако случайный подход к проблеме выбора увеличивает вероятность развития по нежелательному сценарию. К сожалению, практика последних лет показывает, что политика государства зачастую базируется на текущих проблемах, а не на ясных идеях стратегически значимых экономических прогнозов и на понимании тех реаль-

¹ От англ. *facilitate* — помогать, облегчать, способствовать.



ных возможностей, которыми располагает страна. Курс на переход от «экономики трубы» к инновационному развитию, без сомнения, позволит избежать закрепления России в качестве сырьевого придатка мировой экономики — состояния, перечеркивающего надежды на прогрессивное, поступательное развитие. Однако, если еще несколько лет назад перспектива инновационного развития подразумевала вхождение России в число лидирующих стран, а возможно, и роль лидера процесса цивилизационного развития, то в настоящее время эксперты все чаще подмечают, что «в сегодняшней России нет условий для того, чтобы она могла при самых благоприятных условиях оказаться локомотивом мирового научно-прогресса» [4]. Сегодня Россия нуждается в первую очередь в воссоздании своего индустриального потенциала и решении самых насущных социальных проблем. Увы, инновации в России в настоящее время должны обеспечивать решение стратегических задач по жизнеобеспечению населения.

Этап 2. «Инвентаризация» интеллектуальных ресурсов

Сегодня уже очевидно, что инновационное развитие возможно лишь при наличии мощного научного и интеллектуального потенциала, существовании серьезной технологической базы и востребованности квалифицированного труда. С другой стороны, совершенно очевидно, что годы реформ радикально подорвали производственный и интеллектуальный потенциал экономики. Особенно велики потери от «утечки умов», связанные с утратой целых научных школ, с отъездом опытных конструкторов, испытателей и экспериментаторов. Если «знания» и «методы» еще сохраняются долго и передаются относительно просто, то «опыт» испытателей сохранить и восстановить значительно сложнее. При рассмотрении проблемы внешней интеллектуальной миграции необходимо признать крайний дефицит статистической информации. До сих пор точно неизвестно, сколько российских ученых уже работает за рубежом, сколько возвращается и уезжает ежегодно [5].

Существенным моментом данного этапа эволюционной модели является оценка реального потенциала рынка труда специалистов,

которая потребует масштабных маркетинговых исследований: сбора большого объема информации, создания компьютерных банков данных, аналитических центров, постоянной работы по мониторингу рынка труда специалистов и системы высшего образования. Такую работу естественно организовать через высшую школу страны — главную структуру подготовки специалистов. Заметим, что выполнение этого этапа могло бы инициировать изменение и в самой высшей школе [6].

Цели исследования требуют не только информации о реальном уровне подготовки студентов и выпускников, о судьбе выпускников, об отдельных коллективах, научных направлениях, но и о конкретных людях, поскольку в будущем сила личности и сила специалиста при корректной организации труда могут выйти на первый план, уступая силе ресурсов и силе положения. Очень существенным с этой точки зрения может оказаться предоставление возможности каждому желающему специалисту дать о себе информацию в создаваемые банки данных.

Этап 2 соответствует п. 2—4 на рис. 1.

Этап 3. Разработка стратегического плана развития страны

Стратегия будущего не должна быть прямой экстраполяцией ни прошлого, ни настоящего. В то же время она не должна копировать опыт развития какой-нибудь другой страны, поскольку удачные решения для одной системы могут привести к противоположным результатам применительно к другой, согласно природе сложных нелинейных систем. Создание стратегического плана нуждается в серьезной научной проработке, требующей сотрудничества ученых, специализирующихся в разных областях научного знания. Возможно, совместными усилиями ученых удастся смоделировать сценарий развития. В деталях эту модель сейчас трудно представить. Тем более, что и в процессе разработки, и на этапе реализации она неизбежно будет изменяться, дополняться и уточняться (ведь это — открытый процесс). Но все же об одной особенности этой работы можно сказать уже сейчас.

Наш завтрашний рынок специалистов не совпадет ни с сегодняшним российским, ни с завтрашним мировым рынками (рис. 2).

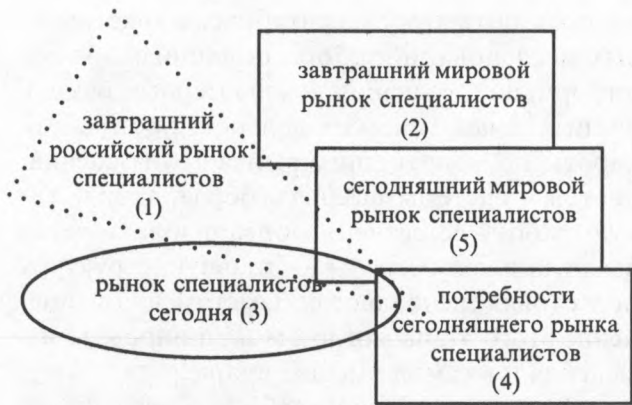


Рис 2. Сегодняшние и завтрашние рынки труда специалистов. Цифры 1—5 указывают на снижение значимости рынка

Поэтому для разработки стратегического плана, основанного на долговременных национальных интересах, требуется расстановка приоритетов при рассмотрении самых различных рынков — настоящих и будущих. При этом за точку отсчета следует принимать потребности нашего завтрашнего рынка специалистов, определяемые выбранным сценарием будущего развития страны (поскольку от них зависит главное направление, в котором следует двигаться). Дальнейшая последовательность анализа рынков труда такова.

- 1. Мировой завтрашний рынок (рынок, с которым в силу открытости нужно будет интегрироваться).
- 2. Рынок специалистов сегодня. (Менее значимый рынок, чем завтрашние российский и мировой, поскольку важнее, «куда» мы идем, чем то, «откуда» выходим. Важен как точка отсчета этого движения.)
- 3. Потребности сегодняшнего рынка. (Они соответствуют переходной, быстроизменяю-

щейся экономической ситуации. Ориентация на сегодняшние потребности скорее губительна.)

4. Мировой рынок сегодня. (В настоящее время Россия интегрирована в мировую экономику как сырьевая страна. А сохранение и закрепление такой роли в мировом хозяйстве и структуры рынка специалистов, обслуживающих в основном сырьевую составляющую страны — губительно для России. Поэтому приоритет этого рынка для нашей задачи является самым низким.)

Этап 3 соответствует п. 5 на рис. 1.

Этап 4. Трансформация существующего интеллектуального потенциала в соответствии с образом будущего

На основе собранной информации и анализа того реального потенциала, которым сегодня располагает рынок специалистов, а также сопоставления со стратегическим планом развития страны должны быть разработаны пути реализации этого плана (рис. 3).

Это очень крупная и серьезная проблема, требующая больших усилий разных специалистов: инженеров и биологов, химиков и математиков, экономистов и системных аналитиков и многих, многих других. Важной особенностью настоящего времени является то, что решение возникающих проблем все в большей степени зависит от способности ученых выработать междисциплинарный язык общения. И хотя союз нескольких наук уже не редкость, в большинстве своем это механическое соединение, не позволяющее получить новое качество научных подходов к решению жизненно важных вопросов сегодняшнего дня.

Таким образом, выработка путей преобразования интеллектуального потенциала стра-

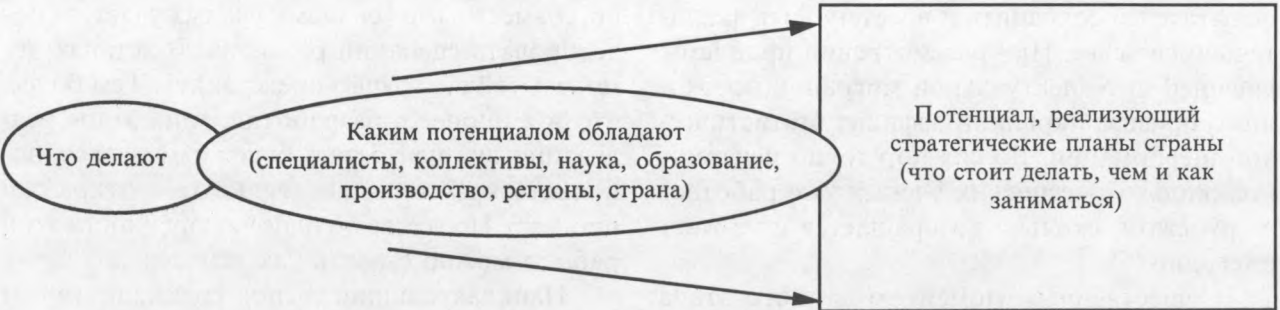


Рис. 3. Преобразование интеллектуального потенциала страны



ны — задача науки. Здесь ей, как и на этапе 3, принадлежит главная роль. А реализация выбранного пути должна происходить при ведущей роли государства, которое и будет выступать главным помощником (фасилитатором) этих изменений. При этом роль государства не должна быть гипертрофированной, как в бывшем Советском Союзе. Государство должно поддержать процесс самоорганизации, используя свои рычаги управления, такие как законодательство, налоговая политика, политика на рынке труда и пр. Государство призвано превратить стихийную самоорганизацию рынка труда специалистов в конструктивную, позволяющую обществу выйти на качественно более высокие уровни развития.

Одним из важнейших рычагов государственного управления является политика на рынке труда. Выполнение стратегической задачи зависит от того, насколько эффективно будет использоваться имеющийся интеллектуальный потенциал. При условии, что выход из кризиса и возрождение России связаны с поддержкой отечественных производителей, рынок труда должен предоставить возможность для роста приоритетных, ключевых отраслей, технологий, комплексов, предприятий, коллективов, которые будут определены как ведущие для стратегического развития страны. При этом он должен быть достаточно гибким, чтобы не просто давать «широкую дорогу» приоритетному направлению, а быстро реагировать на все лучшее и перспективное, органично встраивая его в целостную систему трудовых отношений.

Второй важнейший фактор изменения интеллектуального потенциала страны — образование, в том числе высшее и послевузовское. Если государственная политика на рынке труда должна ориентировать на то, «чем» лучше заниматься, то образование и наука призваны дать ответ на вопросы «как это сделать?» и «где этому можно научиться?». При условии, что государство создает нормальные условия для воспроизводства специалистов, рынок труда должен наладить систему положительных обратных связей для реализации стратегических планов страны. Совместно с высшим образованием необходимо выработать стратегию использования труда специалистов и возможность их гибкой адаптации при послевузовском повышении квалификации или без него. Эффективным инструментом самоорганизации на рынке тру-

да может выступать маркетинг специалистов. Маркетинг с его мощными количественными и качественными методами изучения любых рынков должен наладить систему обратных связей, а также сделать рынок труда чувствительным и восприимчивым к инновациям.

Не менее значимым системообразующим фактором является организация рабочих мест, адекватных требованиям человека и общества. Сохранение, поддержание и создание рабочих мест могло бы раскрыть возможности неиспользуемой части потенциала высшей школы; стимулировать возникновение «точек роста» — прообразов эффективно действующих структур будущего; дать возможность наиболее ярким и талантливым молодым людям работать у себя на родине. Избирательное поддержание рабочих мест может изменить структуру занятости, в том числе:

- возрастание доли передовых технологий;
- увеличение удельного веса интеллектуального труда;
- снижение безработицы в среде молодых специалистов.

Кроме того, создание качественно новых рабочих мест способно восстановить у молодежи представление о престижности хорошо организованной и высокопрофессиональной работы.

Наконец, существующая политика доходов и регулирования оплаты труда не позволяет выполнять серьезные проекты. Осуществление «технологического прорыва» без достаточного финансирования и грамотной политики оплаты труда может оказаться не более чем утопией. В результате общество опять попадет не туда, куда стремилось.

Очевидным завершением этапа 4 должна стать оценка осуществленных изменений рынка труда специалистов и закрепление положительных тенденций этих изменений.

Этап 4 соответствует п. 6–7 на рис. 1.

Изменение социальной среды

Предлагаемая модель является реформированием «сверху». Судьба подобных реформ известна. Многие из них заканчивались неудачей, нередко возвращая общество к состоянию значительно худшему, чем было до реформы. Реформа может не осуществиться, если она не будет поддержана различными социальными силами. Главная, всеопределяющая цель для

России есть восстановление доверия к проводимым дальнейшим реформам образования и науки. Без этого все пройдет впустую. Реформы делают профессора, учителя, учащиеся, но не чиновники.

Реформирование образования и науки происходит в условиях, когда Россия переживает глубочайший культурный шок. Как считает ректор МГУ В. Садовничий, «...финансовая дискриминация ученого, преподавателя, учителя, постоянно звучащие сомнения в их профессиональном уровне, уничижительное противопоставление зарубежным коллегам — это и многое другое не только само по себе в принципе неверно, но и несет опасный для государства и общества отрицательный социальный заряд» [7].

Что касается причин «утечки умов», то социологические опросы ученых показывают, что они имеют глубинный характер и, видимо, не могут быть устранены в ближайшее время. К общей причине переживаемых наукой трудностей респонденты отнесли «нынешнее состояние общества». Кроме того, респонденты указывают на сложившийся низкий и все более понижающийся уровень престижа науки в обществе, на атмосферу уязвимости, незащищенности, в которой оказалась наука и занятые в этой сфере, на неясность для ученых перспективы своей карьеры и деятельности. Удручающе действует на ученых невостребованность их творческих способностей и профессиональных знаний. Большую тревогу у них вызывает постоянно набирающая силу коммерциализация науки. Одним из определяющих факторов «утечки умов» является уровень оплаты труда. Абсолютное большинство полагает, что уровень оплаты научного труда для ученых высшей квалификации необходимо поднять до международных стандартов, повысив его в 10–30 раз.

Таким образом, нестабильность политической ситуации, угроза социальных конфликтов, беспокойство за судьбу своих детей, общее ухудшение экономической обстановки, угроза безработицы, низкий уровень социальной защищенности ученых, отсутствие юридического оформления результатов научной деятельности — таковы причины, названные работниками научной сферы, оправдывающие их желание выехать за рубеж. Следует отметить, что в настоящее время на государственном уровне активных попыток противодействовать миграции научных кадров не предпринимается.

Следовательно, сохранение нынешнего социального и экономического статуса инженера, ученого, преподавателя будет существенным тормозом в осуществлении подобной реформы. Предстоит большая работа по созданию нового имиджа специалиста с высшим образованием, работника умственного труда, преподавателя.

Управление на основе эволюционной модели

При построении эволюционной модели важно реализовать принципы направляемого развития. Государство, выступающее в роли помощника (фасилитатора), должно не управлять развитием, а направлять его в такое русло, которое не привело бы в тупик. Речь идет не о жестком управлении с точно поставленными целями, а о «направлении естественных процессов самоорганизации в желаемое русло развития, которое (по нашим представлениям сегодняшнего дня и по уровню наших знаний) обеспечивает стабильность общественной жизни и ее развитие. И не в далекой перспективе, а на том временном промежутке, где мы еще способны оценить его горизонты» [8]. Необходимыми условиями того, чтобы реформирование «сверху» не оказалось «навязанным сверху», что почти наверняка сделает реформы неудачными, являются следующие:

— реформа имеет *общую цель для всех* (или подавляющего большинства) *ее участников*. Это может быть стратегический план, разработанный на этапе 3.

— подразумевается *активное сотрудничество всех* (или почти всех) *участников реформы* на всех ее этапах за счет открытости и самоорганизации.

К числу «рутинных» трудностей, которые могут встретиться при реализации нашей модели, отнесем культуру безвластия, очень распространенную в России (способы работы с ней представлены в [9]).

Предлагаемая эволюционная модель близка по своей организации к предприятиям нового типа, жизнеспособным в сильно изменчивом современном мире [10]. Отличительными особенностями последних является переход:

- от жестких структур к изменяющимся;
- от единственного способа организации к разным;